

**Kirchengericht:** Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 05.08.2004  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD I-0124/K3-04  
**Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 36 Abs. 4 und 5, § 38 , § 40 Buchst. f  
**Vorinstanzen:** Schlichtungsstelle der Ev. Landeskirche in Baden, Az.: 2 Sch 7/04,  
Fundstelle: Die Mitarbeitervertretung 2005, S. 34;  
Rechtsprechungsbeilage zum Amtsblatt der EKD 2005, S. 43

#### **Leitsatz:**

1. Ein Personalüberleitungsvertrag stellt eine Dienstvereinbarung i.S. des § 36 MVG.EKD dar, und zwar auch dann, wenn er inhaltlich Sozialplanregelungen i.S. des § 40 Buchst. f MVG.EKD enthält.
2. Für einen nicht unter § 36 MVG.EKD fallenden Normenvertrag zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststelle stellt das MVG.EKD für sich allein keine Rechtsgrundlage zur Verfügung.
3. Ohne anderweitige Regelung ist ein Personalüberleitungsvertrag nach § 36 Abs. 5 MVG.EKD ordentlich kündbar.
4. Es tritt im Fall der Kündigung keine Nachwirkung der gekündigten Normen ein, wenn die Beteiligten nichts anderes vereinbart haben (§ 36 Abs. 4 MVG.EKD).

#### **Tenor:**

Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Beschluss der Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche in Baden vom 29. März 2004 - 2 Sch 7/2004 - wird zurückgewiesen.

#### **Gründe:**

**I.** Die antragstellende Mitarbeitervertretung streitet mit der Dienststellenleitung, ob der anlässlich der Fusion zweier Krankenhäuser auf die Dienststelle A (Bet. zu 2) abgeschlossene Personalüberleitungsvertrag vom 27. Juli 1999 (kurz: PÜV) wirksam gekündigt worden und ohne Nachwirkung erloschen ist. Jener Vertrag wurde zwischen den Trägern der fusionierenden Krankenhäuser und dem neuen Träger der daraus entstandenen Dienststelle A einerseits und den Mitarbeitervertretungen der fusionierenden Krankenhäuser abgeschlossen. Er lautet:

...

Grundlage der Zusammenlegung ist der Gesellschaftsvertrag in der Fassung der notariellen Beurkundung vom 12. Juli 1999. Vorausgegangen ist ein Gesellschafterbeschluss der beiden Gesellschafter vom 06.07.1999.

Die Vertragsparteien stimmen überein, dass grundlegende Reformen erforderlich sind, um mittelfristig eine gute Kranken- und Gesundheitsversorgung auf dem höchstmöglichen medizinischen, pflegerischen und versorgungstechnischen Niveau im Rahmen des Versorgungsauftrages anbieten zu können.

Abgestimmte Leistungsstrukturen sind die beste Garantie auch zum Erhalt der Arbeitsplätze.

Bei Übernahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Auszubildenden und Praktikanten wird vom Grundsatz ausgegangen, dass die neue Gesellschaft den Beschäftigten die Zusicherung gibt, dass keine Nachteile in Bezug auf die arbeits- und tariflichen erworbenen Ansprüche entstehen. Gleiches gilt für die Altersversorgung und sonstigen sozialen Leistungen.

Die Beteiligten bekunden als Willensäußerung, dass weitere entsprechende Kooperationen auch mit weiteren Gesundheitseinrichtungen den Bestand der neuen Gesellschaft sichern helfen.

### § 1 Allgemeines

(1) Mit der Eintragung der Gesellschaft in das Handelsregister gehen sämtliche Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse gem. § 613a BGB auf die Gesellschaft über.

(2) Stichtag im Sinne dieses Vertrages ist der Tag der Eintragung in das Handelsregister.

### § 2 Eintritt in die Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse

(1) Die Gesellschaft tritt in die Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse und allen daraus erworbenen Rechten und Pflichten mit den Beschäftigten, die am Stichtag in den Krankenhäusern beschäftigt sind. Beschäftigte im Sinne dieses Vertrages sind Arbeiter, Angestellte, Auszubildende und Praktikanten ohne Rücksicht auf den Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

(2) Die Namen der von der Gesellschaft zu übernehmenden Beschäftigten ergibt sich aus dem Personalverzeichnis zum Stichtag. Die Parteien erhalten von diesem Verzeichnis je eine Ausfertigung.

(3) Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass der von diesem Vertrag erfasste Personenkreis durch die Überleitung keine Rechtsnachteile gegenüber den Rechten, die dem Personenkreis bis zum Stichtag zustehen, entstehen dürfen. Der Rechtsstand bleibt bewahrt.

(4) Die Gesellschaft verpflichtet sich, die am Stichtag geltenden Dienstvereinbarungen bis zum Abschluss von entsprechenden neuen Vereinbarungen weiter anzuwenden.

### § 3 Tätigkeit bei der Gesellschaft

Die beim den Krankenhäusern anerkannten Dienst- und Beschäftigungszeiten und Tätigkeits- und Bewährungszeiten werden durch die Gesellschaft anerkannt und bei der weiteren Berechnung einbezogen.

#### § 4 Tarifbindung

Zur Sicherung der Tarifbindung verpflichtet sich die Gesellschaft einen Vollverweisungs-tarifvertrag mit der örtlichen ÖTV Kreisverwaltung abzuschließen. Auch in der Zukunft sind die Tarifverträge für Arbeiter und Angestellte für den Kommunalbereich die Grundlage für die Arbeitsverhältnisse.

#### § 5 Zusatzversorgung

Die Gesellschaft verpflichtet sich die bisherige Altersversorgung weiterzuführen. Beide Vertragsparteien sind der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder angeschlossen.

#### § 6 Mitarbeitervertretung

(1) Für die Gesellschaft gilt das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Landeskirche in Baden.

(2) Die amtierenden Mitarbeitervertretungen bleiben bis zum Ende der Amtszeit jeweils im Amt. Danach wird eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gewählt.

#### § 7 Aufsichtsrat

Die Mitwirkung im Aufsichtsrat der neuen Gesellschaft ist im Gesellschaftsvertrag § 9 Abs. 10 geregelt. Dort ist bestimmt, dass die beiden Vorsitzenden - solange die beiden Häuser noch über eine eigene Mitarbeitervertretung verfügen - mit beratender Stimme zu den Sitzungen des Aufsichtsrates hinzugezogen werden können.

#### § 8 Betriebsänderungen

(1) Die Ausgründung von Teilbereichen bzw. deren Verselbständigung oder Privatisierung wird im Zusammenhang mit dem Rechtsformwechsel ausgeschlossen.

(2) Für spätere Betriebsänderungen, Ausgliederungen von Betriebsteilen oder Kooperationen mit anderen Einrichtungen gelten die Grundsätze dieses Vertrages.

#### § 9 Personalwohnungen

Die Vergabe der Personalwohnungen erfolgt auch in Zukunft unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung. Den Beschäftigten der Gesellschaft wird ein Wohnrecht nach den bisherigen Grundsätzen eingeräumt.

#### § 10 Schlussbestimmungen

(1) Sollten Bestimmungen dieses Vertrages nichtig oder aus anderen Gründen unwirksam sein, so wird davon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, für den Fall eine neue Regelung zu vereinbaren, die dem gewollten Zweck entspricht.

(2) Jedem übernommenen Beschäftigten wird ein Exemplar dieses Personalüberleitungsvertrages ausgehändigt; ein weiteres Exemplar wird zu den Personalakten genommen."

Die Mitarbeitervertretung versuchte, die zum 1. Januar 2004 beabsichtigten Ausgliederung der Dienststellenteile "Technik" und "Reinigung" auf das Tochterunternehmen DS-GmbH

mit einer gegen die Dienststellenleitung gerichteten einstweiligen Anordnung (§ 123 VwGO, § 62 MVG.EKD a.F.) untersagen zu lassen. Der in erster Instanz erfolgreiche Antrag blieb im zweiten Rechtszug erfolglos, nachdem die Dienststellenleitung den PÜV ordentlich gekündigt hatte. Der KGH.EKD hat den PÜV als ohne Nachwirkung kündbare Dienstvereinbarung erachtet (KGH.EKD Beschluss vom 2. Februar 2004 - I-0124/H41-03).

Gegen jene Kündigung bzw. deren Folgen setzt sich die Mitarbeitervertretung im vorliegenden Verfahren zur Wehr.

Sie meint, der PÜV sei ein Sozialplan (§ 40 Buchst. f MVG.EKD). Die Kündigung sei unwirksam, weil der PÜV als Sozialplan, zumindest aber als ein Vertrag sui generis unkündbar sei; zumindest wirke der PÜV nach. Wegen der weiteren Einzelheiten ihres Vorbringens wird auf die Schriftsätze nebst Anlagen der Mitarbeitervertretung vom 29. Januar, 4. März, 8. März, 9. März und 18. März 2004 Bezug genommen.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt

1. festzustellen, dass der Personalüberleitungsvertrag vom 27. Juli 1999 ein Sozialplan mit mitbestimmungspflichtigem Inhalt ist;
2. festzustellen, dass die Kündigung des Personalüberleitungsvertrages vom 27. Juli 1999 durch Schreiben der Dienststellenleitung vom 22. Dezember 2003 zum 31. März 2004 unwirksam ist;
3. hilfsweise,

festzustellen, dass der Personalüberleitungsvertrag vom 27. Juli 1999 durch Kündigung der Dienststellenleitung vom 22. Dezember 2003 zum 31. März 2004 nicht außer Kraft gesetzt wurde, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus nachwirkt.

Die Dienststellenleitung hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Sie meint, der PÜV sei eine kündbare Dienstvereinbarung, mag er auch sozialplanähnliche Regelungen enthalten. Wegen der Einzelheiten ihres Vorbringens wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze nebst Anlagen vom 12. und 26. Februar 2004 Bezug genommen.

Die Schlichtungsstelle hat die Anträge durch ihren Beschluss vom 29. März 2004 zurückgewiesen. Sie hat gemeint, der PÜV stelle keinen Sozialplan dar, sondern eine ordentlich kündbare Dienstvereinbarung. Er sei wirksam gekündigt worden und habe keine Nachwirkung.

Gegen diesen ihr am 1. April 2004 zugestellten Beschluss wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer eigenhändigen Beschwerdeschrift vom 16. April 2004, per Fax eingegangen am 16. April, in Urschrift eingegangen am 21. April 2004 sowie mit der Beschwerdeschrift ihres Verfahrensbevollmächtigten vom 19. April 2004, eingegangen am 21. April 2004.

Sie hält den Beschluss für rechtsfehlerhaft. Der Personalüberleitungsvertrag bestehe weiter; er sei unkündbar. Bei ihm handele sich bei dem der Sache nach um einen Sozialplan mit Dauerregelungen, vor allem hinsichtlich der Sicherung der Tarifbindung, der Beibehaltung der VBL-Altersversorgung und der Regelung über die Vergabe und Nutzung der Personalwohnungen. Zumindest wirke der PÜV nach; er stelle eine am Stichtag geltende Dienstvereinbarung dar, deren Weitergeltung im PÜV vereinbart sei. Wegen der Einzelheiten wird auf die Begründungsschrift vom 24. Mai 2004 nebst Anlagen Bezug genommen.

Die Beschwerdeführerin beantragt der Sache nach,

den Beschluss der Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 20. [29.] März 2004 - 2 Sch 7/2004 - abzuändern und festzustellen,

1. dass der Personalüberleitungsvertrag vom 27. Juli 1999 ein Sozialplan mit mitbestimmungspflichtigem Inhalt ist;
2. dass die Kündigung des Personalüberleitungsvertrages vom 27. Juli 1999 durch Schreiben der Dienststellenleitung vom 22. Dezember 2003 zum 31. März 2004 unwirksam ist;
3. hilfsweise,

dass der Personalüberleitungsvertrag vom 27. Juli 1999 durch Kündigung der Dienststellenleitung vom 22. Dezember 2003 zum 31. März 2004 nicht außer Kraft gesetzt wurde, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus nachwirkt.

Die Dienststellenleitung beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt den angefochtenen Beschluss und tritt dem Vorbringen der Mitarbeitervertretung nach näherer Maßgabe ihres Schriftsatzes vom 5. Juli 2004 entgegen.

**II.** Die Beschwerde ist nach § 63 Abs. 1 Buchst. g MVG.EKD (a.F.) statthaft und auch sonst zulässig.

1. Die Entscheidung über die Statthaftigkeit und Zulässigkeit der Beschwerde hat sich nach den Bestimmungen des MVG.EKD in der Fassung zu richten, die zur Zeit der Einlegung und Begründung der Beschwerde gegolten hat. Die Neufassung der Bestimmungen über die Beschwerde im MVG.EKD durch Art. 5 Nr. 31 des Kirchengesetzes über die Errichtung, die Organisation und das Verfahren der Kircheng Gerichte der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 2003 (ABl.EKD S. 408), das am 1. Januar 2004 in Kraft getreten ist (Art. 8 § 2 Abs. 1), sind nicht anzuwenden. Vielmehr kommt es für die Statthaftigkeit und die Zulässigkeit der Beschwerde auf die zur Zeit ihrer Einlegung (und Begründung) geltenden Vorschriften an. Dagegen richtet sich die Durchführung des Verfahrens selbst in der Zeit nach dem 1. Januar 2004 nach den seit diesem Tag für das Verfahren in Streitigkeiten aus dem MVG geltenden Verfahrensvorschriften, nämlich gemäß § 63

Abs. 7 MVG.EKD nach den Vorschriften über das Beschwerdeverfahren des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens.

2. Dies sind vorliegend die Vorschriften des § 63 Abs. 1 Buchst. g MVG.EKD in der vor deren Änderung durch das vorstehend genannte Gesetz geltenden Fassung. Die Evangelische Kirche in Baden hat die Änderung des § 63 MVG.EKD zur maßgeblichen Zeit, (noch) nicht gliedkirchengesetzlich übernommen. Die Anwendbarkeit der geänderten Fassung des MVG.EKD setzt in dieser Gliedkirche eine gliedkirchliche Übernahmeregelung voraus (vgl. derzeit: Kirchliches Gesetz über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland der Ev. Kirche in Baden zuletzt geändert am 23. Oktober 2003 - GVBl. S. 176).

3. Die Voraussetzungen des § 63 Abs. 1 Buchst. g MVG.EKD (a.F.) liegen vor; die Beteiligten streiten über das Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.

**III.** Die Beschwerde ist indessen nicht begründet. Die Vorinstanz hat die Anträge zu Recht zurückgewiesen.

1. Ob der Schlichtungsstelle darin zu folgen ist, dass es sich bei dem PÜV nicht um einen Sozialplan handelt, kann dahingestellt bleiben. Denn dem Antrag zu 1 konnte bereits deshalb nicht stattgegeben werden, weil er unzulässig ist. Für die begehrte Feststellung besteht kein hinreichendes Feststellungsinteresse i.S. des § 256 ZPO. Es fehlt am rechtlichen Interesse der alsbaldigen Feststellung eines strittigen Rechtsverhältnisses. Die Entscheidung darüber, ob es sich bei dem PÜV um einen Sozialplan i.S. des § 40 Buchst. f MVG.EKD handelt oder nicht, kann zwischen den Parteien keinen Rechtsfrieden stiften, weil es sich hierbei lediglich um eine dem Rechtsfrieden unzugängliche Feststellung eines rechtlichen Elementes handelt. Das Gericht würde mit der Beantwortung dieser Frage lediglich ein Gutachten erteilen. Denn der PÜV ist wirksam gekündigt worden; seine Normen wirken auch nicht nach.

2. Der PÜV ist nach § 36 Abs. 5 MVG.EKD von der Dienststellenleitung ordentlich gekündigt worden. Diese Kündigung ist wirksam. Den Erwägungen der Schlichtungsstelle ist zu folgen, die hiergegen gerichteten Angriffe bleiben ohne Erfolg.

a) Selbst wenn man zu Gunsten der Mitarbeitervertretung davon ausgeht, der PÜV stelle inhaltlich einen Sozialplan mit Dauerregelungen dar, ist die ordentliche Kündigung nicht ausgeschlossen. § 40 Buchst. f MVG.EKD hat den Sozialplan ausdrücklich als einen Fall der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten eingeordnet. Für die Ausübung dieses Mitbestimmungsrechts können Mitarbeitervertretung und Dienststelle eine Dienstvereinbarung abschließen. Das ist hier geschehen. Nach § 36 Abs. 5 MVG.EKD sind Dienstvereinbarungen, soweit nichts anderes vereinbart worden ist, ordentlich mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende kündbar. Eben das ist hier geschehen. Ob die Beteiligten des PÜV die ordentliche Kündbarkeit angesichts der klaren Regelung des § 36 Abs. 5 MVG.EKD wirksam hätten ausschließen können, bedarf keiner Entscheidung.

b) Unbehelflich sind die Erwägungen der Mitarbeitervertretung, der PÜV stelle einen Vertrag sui generis dar und sei deshalb nicht nach § 36 Abs. 5 MVG.EKD kündbar. Das MVG.EKD gibt der Mitarbeitervertretung einen Katalog rechtlich verbindlicher Handlungsmöglichkeiten. Darin ist die Dienstvereinbarung (§ 36 MVG.EKD) enthalten, sei sie als zwingende, sei sie als freiwillige Dienstvereinbarung oder als Mischung von beidem gestaltet. Andere rechtlich verbindliche "Normenverträge" zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung sieht das MVG.EKD nicht vor. Es gibt hierfür keine Befugnis im Sinne einer rechtlichen Abschlussfähigkeit. Ließe sich der PÜV nicht als Dienstvereinbarung einordnen, so wäre er von Anfang an unwirksam. Es liegt auch keine ausfüllbare planwidrige Gesetzeslücke vor.

3. Auch der Hilfsantrag ist unbegründet, wie die Vorinstanz zutreffend erkannt hat. Das MVG.EKD kennt eine Nachwirkung nur nach näherer Maßgabe von § 36 Abs. 4 MVG.EKD. Der PÜV enthält keine derartigen Regelungen. § 2 Abs. 4 PÜV erfasst den PÜV selbst nicht.

Auch aus den Inhalten des PÜV, vor allem aus den Bestimmungen in den §§ 4 bis 9, folgt nichts anderes. Zwar hätte es nahegelegen, insoweit nähere Vereinbarungen über die Fortgeltung dieser Bestimmung beim Außerkrafttreten der PÜV zu treffen. Das ist indessen nicht geschehen, so dass auch nicht zu prüfen ist, inwieweit die dortigen Regelungen überhaupt einer Dienstvereinbarung zugänglich sind und inwieweit ihre Nachwirkung vereinbart werden kann.

**IV.** Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD i.d.F. vom 6. November 2003, § 12 Abs. 5 ArbGG).

